

PENERAPAN PRINSIP HUMANISTIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) CABANG TAKALAR

Noerdea Ayulia Baso¹

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar

email : ayuliadea@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui Penerapan Prinsip Humanistik Terhadap Kinerja Pegawai. Populasi penelitian ini sebanyak 168 orang, dan mengambil sampel dari penelitian ini sebanyak 51 orang pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Takalar. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik observasi, teknik angket dan teknik dokumentasi. Kemudian analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Prinsip Humanistik pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Takalar dalam kategori sangat baik dengan tingkat 85,94 persen. Dan untuk kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Takalar termasuk dalam kategori sangat baik dengan tingkat persentase 85,49 persen. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis korelasi product moment sebesar 0,808 yang berarti tingkat hubungan dalam kategori sangat kuat. Dapat disimpulkan bahwa ada Pengaruh Positif dan Signifikan pada Penerapan Prinsip Humanistik terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Takalar, dilihat dari beberapa indikator variabel prinsip humanistik yaitu kepemimpinan, organisasi, dan interaksi. Dan variabel kinerja pegawai, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja, penyesuaian pekerjaan, ketangguhan, dan keselamatan kerja.

Keywords: *penerapan prinsip humanistik*

¹ Alumni Pendidikan Administrasi Perkantoran

PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendirian, manusia diciptakan untuk menjadi seorang pemimpin di dunia. Sebagai makhluk sosial maka manusia harus hidup berkelompok, baik dalam kelompok besar maupun dalam kelompok kecil. Hal itu ditujukan untuk dapat bersosialisasi dan beradaptasi dengan sesama maupun dengan lingkungannya. Prinsip merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia sehingga juga dapat mempengaruhi hubungan antar manusia.

Prinsip merupakan suatu pertanyaan fundamental atau kebenaran umum maupun individual yang dijadikan seseorang atau kelompok sebagai sebuah pedoman untuk berpikir atau bertindak. Sebuah prinsip merupakan roh dari sebuah perkembangan ataupun perubahan, dan merupakan akumulasi dari pengalaman ataupun pemaknaan oleh sebuah objek atau subjek tertentu. Dalam sebuah organisasi atau kelompok baik berjumlah anggota yang sedikit maupun banyak, seorang pemimpin dalam menjalankan tanggung jawabnya memerlukan prinsip-prinsip yang dapat membawa suatu organisasi ke arah yang baik.

Keterampilan seorang pemimpin yang menerapkan prinsip humanistik yaitu memiliki kemampuan mendiseminasikan tujuan, mengenal situasi pekerjaan dan kondisi mental pekerja, sehingga dapat mengetahui kapan waktunya memberikan perintah berpartisipasi dan mendelegasikan suatu pekerjaan kepada para anggotanya, serta memiliki kemampuan untuk bertindak sesuai peraturan perusahaan yang berlaku (tanpa kompromi).

Penerapan prinsip humanistik merupakan proses yang saling berhubungan dimana seseorang pemimpin harus memperhitungkan harapan-harapan, nilai-nilai dan keterampilan individual yang

terlibat dalam interaksi yang berlangsung. Dalam penerapannya, prinsip humanistik selalu berpangkal kepada kepentingan dan kebutuhan kelompok, dan mempertimbangkan kesanggupan dan kemampuan kelompok.

Pemimpin yang menerapkan prinsip humanistik memberikan kepercayaan kepada anggota dalam kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab serta selalu berusaha membangun semangat anggota kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerja dengan cara memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan. Di samping itu, ia juga memberi kesempatan kepada anggota agar mempunyai kecakapan memimpin dengan jalan mendelegasikan sebagian kekuasaan dan tanggung jawabnya.

Sebagai seorang pemimpin ia diharapkan berperilaku sebagai pendidik, konselor dan teman sejawat, ketimbang sebagai seorang atasan. Sebagai pendidik ia akan menjelaskan realita kehidupan dari kerja, meraih makna dari pekerjaannya, membagi kemampuan dan ilmu untuk mencapai sasaran penerapan prinsip humanistik.

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diterimanya. Kualitas maupun kuantitas pegawai mempengaruhi tugas yang dikerjakannya. Dessler berpendapat bahwa “kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan”.²

Seorang pegawai atau pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan baik dibawah arahan yang baik dari pimpinannya. Semakin baik seorang pemimpin dalam memberikan arahan, maka semakin akan

² M.T Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media. Hal.106

mempengaruhi kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya. Secara sederhana, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya, tidak dimaknai dengan baik atau buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Menurut Robbins, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.³

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan pada tanggal 3 Januari 2019, di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Kabupaten Takalar, menunjukan bahwa Kepala Cabang Bank Rakyat Indonesia (BRI) dalam menjalankan tanggung jawabnya menerapkan Prinsip-prinsip Humanistik. Tetapi dalam penerapannya menyebabkan adanya penyimpangan pegawai. Agar Kinerja Pegawai pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) lebih baik, untuk itu penulis tertarik melakukan suatu penelitian dengan memilih judul **“Penerapan Prinsip Humanistik Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Takalar”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif yang menggunakan teknik pengumpulan data yaitu teknik observasi, teknik angket dan teknik dokumentasi. Kemudian analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif. Melalui metode kuantitatif peneliti dapat mengetahui adanya pengaruh positif mengenai Penerapan Prinsip

Humanistik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Takalar dengan indikator pada variabel Prinsip Humanistik sebagai berikut:

1. Kepemimpinan
2. Organisasi
3. Interaksi

Dan indikator pada variabel Kinerja Pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Hubungan Kerja
4. Penyesuaian Pekerjaan
5. Ketangguhan
6. Keselamatan Kerja

Pengecekan Keabsahan Data

Agar diperoleh temuan dan keabsahan maka perlu diteliti kredibilitasnya dengan menggunakan teknik-teknik berikut:

1. Teknik Observasi

Sutrisno Hadi sebagaimana yang dikutip oleh Sugiyono “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis dan diantara terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan”.⁴

2. Teknik Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.⁵

3. Teknik Dokumentasi

Fenti Hikmawati dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu dokumentasi bisa berbentuk tulisan,

³ Prof. Dr. Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2014. Hal. 96

⁴ Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi Diilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung. Alfabeta. Hal 162

⁵ Ibid. Hal 162

gambar, atau karya-karya yang monumental dari seseorang.⁶

Rancangan Analisis Data

Sugiyono mengemukakan bahwa, analisis data merupakan telaah data dari seluruh responden atau sumber lain terkumpul.⁷

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variable dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Dalam penelitian ini terdapat dua sampel (X dan Y). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian. Teknik analisis deskriptif ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan kedua variabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

- 1) Menurut Sugiyono sebagaimana yang dikutip oleh Lestari, rumus persentase yaitu:⁸

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

P = Angka persentase
F = Frekuensi jawaban persentase
N = Jumlah responden

- 2) Rumus rata-rata (*mean*) menurut Siregar, yaitu:⁹

$$X = \frac{\sum Xi}{N}$$

Dimana:

X = Rata-rata
 $\sum xi$ = Nilai tiap data
N = Jumlah data

- 3) Rumus Standar deviasi menurut Siregar, yaitu:¹⁰

$$SD = \sqrt{\frac{\sum (Xi - X)^2}{n - 1}}$$

Dimana:

SD = Standar deviasi
X = Nilai harga
N = Jumlah Data

2. Analisis Statistik Inferensial

- a. Uji Normalitas Data

Untuk mengetahui kenormalan suatu data dengan prinsip humanistik (variabel X) dan kinerja pegawai (variabel Y) yang telah dikumpulkan, maka dilakukan suatu uji normalitas data. Sugiyono mengemukakan uji normalitas data ini menggunakan rumus chi kuadrat adalah sebagai berikut:

Dimana:

X_h^2 = Harga Chi Kuadrat
 f^0 = Frekuensi yang diobservasi
 f_h = Frekuensi yang diharapkan

1. Linearitas

Dalam perhitungan uji linearitas persamaan regresi variabel terikat (y) atas variabel bebas (x).

2. Homogenitas

⁶ Fenti Hikmawati. 2017. *Metodologi Penelitian*. Depok. Rajawali Pers. Hal 84

⁷ Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung. Alfabeta. Hal. 147

⁸ Lestari, *Op.Cit*. Hal.42.

⁹ Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta:Kencana. Hal. 96.

¹⁰ Ibid. Hal.99.

Pengujian mengenai sama tidaknya variasi-variasi dua buah distribusi atau lebih.

Kriteria pengujian ini dilakukan dengan membandingkan harga Chi Kuadrat hitung dengan Chi Kuadrat table. Bila harga Chi Kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan harga Chi Kuadrat Tabel.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur kekuatan. Sugiyono mengemukakan rumusan analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut:¹¹

$$y = a + b(x)$$

Dimana:

y: Subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

a: Harga Y bila X = 0 (hargakonstan)

b: Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan

x: Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Untuk keperluan regresi linear sederhana digunakan Uji-F melalui tabel ANOVA SPSS. Hipotesis yang diterima adalah:

H₀ : $\alpha : \beta = 0$, melawan

H₁ : $\alpha \neq 0$ atau $\beta \neq 0$

Kriteria pengujian adalah bilamana Fhitung lebih besar dari Ftabel pada taraf signifikan 5% maka H₀ ditolak yang menyatakan bahwa ada pengaruh penerapan prinsip humanistik terhadap kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya apabila Fhitung lebih kecil dari Ftabel pada taraf signifikan 5% maka H₀ diterima yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh

penerapan prinsip humanistik terhadap kinerja pegawai.

c. Analisis Korelasi Product Moment

Uji korelasi product moment digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel Prinsip Humanistik dan Kinerja Pegawai pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Takalar.

Rumus korelasi product moment adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien korelasi

x = Nilai variabel X

y = Nilai variabel Y

n = Jumlah data

Selanjutnya, pengujian koefisien korelasi dengan menguji hipotesis, yaitu: H₀ : $\rho = 0$ lawan H₁ : $\rho \neq 0$. Kriteria pengujian adalah terdapat hubungan jika nilai r_{hitung} lebih besar nilai r_{tabel} pada sampel N tertentu pada taraf signifikan 5% berarti ada hubungan yang signifikan begitu pula sebaliknya. Cara lain yang lebih sederhana adalah menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang diperoleh atau nilai r. Interpretasi nilai r dari Sugiyono (2010:157) sebagai berikut:¹²

Tabel 3. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah

¹¹ Sugiyono. 2014. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta. Hal. 147

¹² Sugiyono. 2010. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta. Hal. 257

0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari skor angket yang telah diberikan kepada 51 orang pegawai yang menjadi sampel populasi penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan humanistik terhadap kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Takalar.

Pada variabel Prinsip Humanistik terdapat 3 (tiga) indikator yaitu: Kepemimpinan, Organisasi, Interaksi, diperoleh skor sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Data Per indikator Variabel Prinsip Humanistik (X)

No.	Indikator	n	N	%	Kategori
1	Kepemimpinan	663	765	86,67	Sangat Baik
2	Organisasi	433	510	84,90	Sangat Baik
3	Interaksi	438	510	85,88	Sangat Baik
JUMLAH		1534	1785	85,94	Sangat Baik

Sumber : Hasil Olah Angket 2019

Selanjutnya, ketiga indikator variabel prinsip humanistik akan diuraikan sebagai berikut:

a) Kepemimpinan

Kepemimpinan yang menjadi indikator prinsip humanistik berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase sebesar 86,67 persen, hasil ini menunjukkan bahwa Pimpinan Cabang menerapkan prinsip humanistik dengan sangat baik, salah satu contoh kaitannya dengan penerapan prinsip humanistik yang dilakukan adalah pemimpin telah melakukan perhatian secara individual

kepada para pegawai secara atraktif melakukan komunikasi yang baik dan memberikan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.

b) Organisasi

Organisasi menjadi indikator prinsip humanistik berada pada kategori baik dengan tingkat persentase 84,90 persen. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa Pimpinan Cabang memperhatikan organisasi dengan sangat baik, salah satu contoh kaitannya dengan penerapan prinsip humanistik yang dilakukan adalah mengorganisir secara teratur karyawan, dan menempatkan karyawan sesuai bidang dan kemampuan masing-masing agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas lewat penerapan prinsip humanistik yang berorganisasi dengan tepat.

c) Interaksi

Interaksi menjadi indikator prinsip humanistik berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase 85,88 persen. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa adanya interaksi yang sangat baik antara Pimpinan Cabang dan Pegawai. Salah satu contoh kaitannya dengan penerapan prinsip humanistik yang dilakukan adalah pemimpin dan pegawai tidak segan untuk bertukar pikiran dan melakukan komunikasi terbuka yang kemudian memberikan jalan keluar atau solusi untuk memecahkan permasalahan yang terjadi pada karyawan dan begitupun sebaliknya.

Tabel 5. Hasil Analisis Rata-rata (Mean) dan Standar Deviasi Variabel Prinsip Humanistik

a. Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Takalar, data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil angket yang telah diisi oleh responden. Pada variabel kinerja pegawai

terdapat 6 (enam) indikator yaitu: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Hubungan Kerja, Penyesuaian Pekerjaan, Ketangguhan, dan Keselamatan Kerja, diperoleh skor sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis Data Per Indikator Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	n	N	%	Kategori
1	Kualitas Kerja	657	765	85,88	Sangat Baik
2	Kuantitas Kerja	432	510	84,71	Sangat Baik
3	Hubungan Kerja	436	510	85,49	Sangat Baik
4	Penyesuaian Pekerjaan	442	510	86,67	Sangat Baik
5	Ketangguhan	432	510	85,49	Sangat Baik
6	Keselamatan Kerja	431	510	84,51	Sangat Baik
Jumlah		2834	3315	85,49	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data Angket 2019

Indikator variabel kinerja pegawai diuraikan sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas Kerja yang menjadi indikator Kinerja Pegawai berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase 85,88 persen. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa Pegawai di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Takalar memiliki kualitas yang baik dalam menjalankan tugas yang diberikan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja yang menjadi indikator Kinerja Pegawai berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase 84,71 persen. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa Pegawai di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Takalar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sangat baik.

c. Hubungan Kerja

Hubungan Kerja yang menjadi indikator Kinerja Pegawai berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase 85,49 persen. Hasil persentase

tersebut menunjukkan bahwa Pegawai di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Takalar dapat bekerjasama dengan pegawai lain dalam penyelesaian tugas.

d. Penyesuaian Pekerjaan

Penyesuaian Pekerjaan yang menjadi indikator Kinerja Pegawai berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase 86,67 persen. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa Pegawai di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Takalar memiliki kecepatan dalam berpikir untuk melaksanakan segala bentuk tugas yang diberikan

e. Ketangguhan

Ketangguhan yang menjadi indikator Kinerja Pegawai berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase 85,49 persen. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa Pegawai di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Takalar memiliki ketangguhan dalam melaksanakan segala bentuk tugas yang diberikan.

f. Keselamatan Kerja

Keselamatan Kerja yang menjadi indikator Kinerja Pegawai berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase 84,51 persen. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa Pegawai di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Takalar memperhatikan keselamatan kerja dan segala bentuk penilaian dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, variabel Kinerja Pegawai berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase 85,49 persen. Hasil analisis ini didapat dari oleh angket yang telah diisi sebelumnya oleh responden. Adapun analisis rata-rata variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 6, sebagai berikut:

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian ini, tentang pengaruh penerapan prinsip humanistik terhadap

kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Takalar, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Prinsip Humanistik (X) pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Takalar berada pada kategori **sangat baik**, ditinjau dari segi indikator kepemimpinan, organisasi dan interaksi.
2. Kinerja Pegawai (Y) pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Takalar berada pada kategori **sangat baik**, hal ini ditinjau dari segi indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja, penyesuaian pekerjaan, ketangguhan, keselamatan kerja.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan prinsip humanistik terhadap kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Takalar. Berarti hipotesis yang diajukan yaitu “diduga ada pengaruh penerapan prinsip humanistik terhadap kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Takalar”, dinyatakan diterima dengan tingkat pengaruh **sangat kuat**.

DAFTAR PUSTAKA

- M.T Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media. Hal.106
- Prof. Dr. Moeheriono. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2014. Hal. 96
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Administrasi Diilengkapi Dengan Metode R&D. Bandung. Alfabeta. Hal 162
- Fenti Hikmawati. 2017. Metodologi Penelitian. Depok. Rajawali Pers. Hal 84
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung. Alfabeta. Hal. 147
- Lestari, Op.Cit. Hal.42.
- Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta:Kencana. Hal. 96.
- Sugiyono. 2014. Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta. Hal. 147
- Sugiyono. 2010. Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta. Hal. 257